



TOUTE L'ACTU...

LE CLÉA, TREMPLIN VERS L'EMPLOI



Le Socle de connaissances et de compétences professionnelles se définit comme étant l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu, quel que soit son métier ou son secteur professionnel, doit maîtriser totalement, afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle. Il fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire depuis février 2015.

Cette certification, dénommée « **Cléa** » est délivrée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) sur la base d'un référentiel qu'il a établi. Le « Cléa » peut être obtenu par l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le CPF.

Il est nécessaire de rappeler quelques caractéristiques majeures pour l'acquisition du « **Cléa** » :

- L'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme par l'individu.
- La mise en place de parcours individualisés sur la base d'une évaluation préalable des acquis du candidat doit faciliter l'acquisition du Cléa. Les 7 domaines du Socle, peuvent faire l'objet d'actions de formation distinctes à condition de viser au minimum l'acquisition d'un domaine complet.
- Un travail de contextualisation du référentiel Socle aux exigences et aux spécificités du secteur d'activité est possible pour chaque CPNE qui le souhaite.

Pour délivrer le « **Cléa** », le Copanef entend s'appuyer sur des organismes évaluateurs et/ou formateurs qui s'engagent à respecter le cahier des charges et lui proposent une offre de service répondant aux référentiels de compétences et de certification qu'il a établis.

La procédure d'habilitation est menée à trois niveaux :

- au niveau national interprofessionnel (par le Copanef lui-même) ;
- au niveau national professionnel (par les CPNE) ;
- au niveau régional interprofessionnel (par les Coparef).

Le travail d'habilitation des organismes par les CPNE et les COPAREF a débuté.

D'ores et déjà, le Copanef a habilité 6 organismes au niveau national, à savoir : l'AFPA, la Fédération nationale des UROF, le Groupement 2A2C, l'INFREP, le réseau des APP et le réseau des GRETA.

À compter du 1^{er} novembre 2015 et jusqu'au 30 juin 2016, une expérimentation du dispositif d'évaluation est lancée avec les organismes habilités et financée par le FPSPP. Elle doit permettre de tester les outils d'évaluation des acquis et du référentiel et mettre au point une matrice d'évaluation commune.



Pendant la période transitoire, toutes les actions de formation engagées dans le cadre de marchés en cours sur les compétences clés quels qu'ils soient (Opca, Région, Pôle Emploi, Entreprise ...) continuent de pouvoir être prescrites et financées au titre des anciennes catégories (lutte contre l'illettrisme et compétences clés) et sont éligibles au CPF.

La fin de la période transitoire se fera :

- au moment du renouvellement des marchés pour Pôle emploi et les Régions **pour les demandeurs d'emploi**,
- au 1^{er} janvier 2016 **pour les salariés** :
 - selon les modalités adoptées d'ici là par les CPNE qui auront demandé et obtenu délégation du Copanef pour délivrer la certification « Cléa » (à ce jour 10 CPNE ont obtenu cette délégation) ;
 - selon les modalités fixées par le Copanef pour toutes les autres branches professionnelles

RAPPEL SUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

D'ici au mois de **mars 2016**, dans moins de 6 mois, toutes les entreprises devront avoir réalisé auprès de l'ensemble de leurs salariés le premier entretien professionnel.

Créé par la loi du 5 mars 2014, il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle et doit notamment permettre d'aborder les questions de formation du salarié.

Tous les six ans, l'entretien bilan fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

LE SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES COUVRE LA TOTALITÉ DES 7 DOMAINES SUIVANTS :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

→ 2 questions à...



Phillipe DOLE DIRECTEUR GÉNÉRAL DU FPSPP

L'APPROPRIATION DU CPF PAR LES OPCA EST RÉELLE. D'APRÈS VOUS, QUELS SONT LES POINTS DE VIGILANCE À PRENDRE EN COMPTE ?

Etant donné le caractère récent du CPF, il y a encore un manque de recul sur les premiers mois d'application. Au sein des OPCA, le système est mieux approprié après le cap difficile du printemps. Il serait utile désormais de procéder à un bilan d'étape pour mettre en évidence ce qui fonctionne, et ce qui pourrait encore poser des difficultés aux OPCA. Une animation conjointe FPSPP – DGEFP pour réaliser ce bilan pourrait être envisagée. Il est en effet important pour les OPCA de disposer d'une vision partagée de la montée en charge du dispositif. En particulier, il est par exemple utile de disposer d'un point d'échanges sur les modalités selon lesquelles les OPCA prennent en charge les priorités définies par les branches, pour éclairer l'ensemble des acteurs paritaires.

Du côté du Fonds Paritaire, le séminaire national des présidents d'OPCA du 8 décembre sera l'occasion de proposer ce type de démarche.

DES TRAVAUX SUR LA QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION SONT EN COURS AU SEIN DU FPSPP. POUVEZ-VOUS NOUS EN DIRE PLUS ?

Animés conjointement par des directeurs d'OPCA, d'OPACIF et de FONGECIF, avec le soutien technique et l'expertise du FPSPP, ces travaux ont pour ambition de faciliter la mise en place de pratiques homogènes et de références communes au sein des deux réseaux OPCA et OPACIF en matière de qualité et de contrôle de la formation, dans une logique de simplification administrative et de maîtrise de la qualité des actions financées, pour l'amélioration des services aux entreprises et des réponses formation apportées aux individus, salariés et demandeurs d'emploi.

- Ces travaux ont permis de faire travailler ensemble les deux grands réseaux qui ont des problématiques communes mais dont les modes de gestion sont intrinsèquement différents. Les OPACIF et les FONGECIF travaillent en effet sur une logique individuelle tandis que les OPCA agissent soit par achats collectifs, soit le plus souvent par subrogation pour des achats effectués directement par les entreprises. Ils participent également à la simplification des démarches des organismes de formation en offrant un cadre commun et partagé des règles et des pratiques en matière de qualité et de contrôle de la formation.
- En se basant sur le récent « décret qualité » mais également sur les précédents textes législatifs sur le sujet, des observables (critères) précis ont été établis. Cela éclaire les décisions de référencement que doivent prendre chaque Opérateur. A terme, un modèle de référencement harmonisé pourrait permettre de mieux répondre aux attentes de l'acheteur et exigences de qualité. Cette initiative constituera une alternative à la labellisation dont les travaux de sélection par le CNEFOP sont engagés.
- Enfin, la problématique du contrôle et du partage des informations et méthodes a pu trouver une caisse de résonance grâce à ces travaux. La question récurrente pour les financeurs étant de s'assurer que les prestations sont conformes au cahier des charges édité. Les acteurs ont également choisi de porter un modèle commun pour les livrables demandés aux organismes de formation lors de la facturation, et la faculté de paiement global de l'acte et la gestion des absences.

ZOOM SUR LA CAMPAGNE DE COMMUNICATION NATIONALE

Après une campagne de sensibilisation des employeurs fin 2014, et en appui à la forte mobilisation de tous les acteurs nationaux et locaux de la formation professionnelle pour déployer les nouveaux dispositifs et démarches, une campagne de communication grand public a été lancée le 1^{er} octobre :

- **Du 3 au 20 octobre**, un dispositif radio (3 spots) multi stations, a diffusé les différents messages auprès des publics concernés permettant d'assurer une couverture optimale de chaque classe d'âge.
- **Du 1^{er} octobre au 6 décembre**, un dispositif digital qui permet une diffusion qualifiée des différents messages pour générer du trafic sur le site et maximiser l'ouverture de compte en ligne.

→ AUDIT D'ERGONOMIE

Un audit de design et d'ergonomie a été réalisé sur le portail moncompteformation.gouv.fr par la société Netscouade, qui a donné lieu à des préconisations ayant pour but de faire évoluer le site vers un usage principalement orienté usager.

Un maquettage est en cours de réalisation par la CDC qui donnera lieu à des arbitrages par le DGEFP, le COPANEF et le FPSPP d'ici à la fin de l'année.

L'AGENDA

LES ÉTAPES IMPORTANTES

24 SEPTEMBRE

livraison des évolutions sur le portail public et le SI CPF

2 OCTOBRE

accrochage du premier FONGECIF avec le SI CPF

7 OCTOBRE

accrochage de l'OPCA Défi

HABILITATION

par 10 CPNE d'organismes évaluateurs et d'organismes formateurs sur le Cléa

5 NOVEMBRE

2^{ème} opération CÉP (sur les réseaux sociaux) dans le cadre du salon « Nouvelle vie professionnelle »

MARS 2016

Alimentation en heures CPF des comptes au mois

LE CHIFFRE À RETENIR

116 400

C'est le nombre de dossiers validés depuis l'entrée en vigueur du portail moncompteformation.gouv.fr soit autant de projets de formations ayant été financés et validés